

Jurnal Pijar

Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 2 No. 4, 2024, Hal. 488 - 493

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

PENGARUH *JOB TRAINING* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AGRO NUSANTARA INDONESIA

¹Neng Siti Najiah, ²Syahrum Agung

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor

Abstrak

PT Agro Nusantara Indonesia mengalami fluktuasi produksi pupuk dalam 5 tahun terakhir. Hal ini diidentifikasi karena kurangnya pelatihan kerja dan motivasi karyawan. Pelatihan kerja penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan membantu perusahaan mengoptimalkan investasinya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan proaktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 52 karyawan PT Agro Nusantara Indonesia, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Job training* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Job training* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan program motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci: *Job training*, kinerja karyawan, motivasi kerja

Abstract

PT Agro Nusantara Indonesia has experienced fluctuations in fertilizer production over the past five years. This has been identified as being due to a lack of employee training and motivation. Job training is important for improving employee skills and can help companies optimize their investments. Motivated employees tend to be more enthusiastic and proactive in achieving company goals. This study used a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 52 PT Agro Nusantara Indonesia employees. A saturated sample was used, where the sample size equals the population size. The data analysis techniques used were t-tests and multiple linear regression. The results of the study show that: Job training does not have a significant effect on employee performance, Work motivation has a significant effect on employee performance, and Job training and work motivation have a simultaneous considerable effect on employee performance. The company needs to improve its work motivation programs to improve employee performance.

Keywords: *Employee performance, job training, work motivation*

Bogor

Universitas Ibn Khaldun Bogor

E-mail: samnajiah@gmail.com

Pendahuluan

Di era industri modernisasi, PT Agro Nusantara Indonesia adalah perusahaan pupuk dan agrokimia, menyadari pentingnya mengembangkan potensi karyawan melalui pelatihan kerja untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Riset ini ditujukan untuk memahami pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agro Nusantara Indonesia. Sebelumnya, PT Agro Nusantara Indonesia tidak menyelenggarakan program pelatihan kerja, sehingga karyawannya mengalami kesulitan dalam menguasai keahlian juga pengetahuan yang diperlukan untuk tugas mereka. Hal ini menyebabkan ketidakpastian dan demotivasi di kalangan karyawan, serta membatasi pertumbuhan profesional mereka. Produksi pupuk di PT Agro Nusantara Indonesia mengalami fluktuasi dalam 5 tahun terakhir, baik peningkatan maupun penurunan. Penurunan ini diperkirakan oleh beberapa faktor, diantaranya kinerja dan semangat kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan, pengetahuan yang tidak memadai, pekerjaan yang monoton, dan motivasi yang rendah. Ketika karyawan menerima pelatihan yang sesuai dan merasa termotivasi, pada umumnya, mereka memiliki pemahaman yang lebih matang tentang tugas-tugas mereka dan merasa lebih mantap saat menjalankannya.

Job Training atau pelatihan kerja adalah sarana untuk pengembangan kemampuan para pegawai (Dra. Ambar teguh sulistiyani, Msi dan Rosidah, M.Si 2018 : 259). Pelaksanaan pelatihan yang efektif dan sesuai akan mendukung peningkatan kerja karyawan. Pemberian pelatihan sangat krusial untuk karyawan karena dapat meningkatkan pemahaman mereka terhadap pekerjaan (Mufidah dkk, 2020). Setiap perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan harus menyelenggarakan pelatihan (Huda dkk 2019 : 371). Dengan demikian, kinerja mereka cenderung meningkat karena mereka dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Tujuan pelatihan kerja adalah untuk membantu orang mencapai potensi karir mereka dan meningkatkan kinerja, produktivitas, kompetensi, dan tenagakerja. Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bisa diamati dari aspek meningkatnya produktivitas dan tingkat kepuasan kerja.

Motivasi kerja karyawan adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk memiliki keinginan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu (Saputra dkk, 2020: 211-234). Motivasi adalah dorongan untuk berkembang yang berasal dari kekuatan internal individu. Kekuatan dorongan tersebut akan mendorong seseorang untuk berjuang secara optimal untuk mewujudkan aspirasinya. Tujuan yang lebih kuat akan mendorong seseorang untuk mencapainya. Daya potensial yang dimiliki oleh individu, yang bisa diperkuat secara mandiri dari imbalan finansial dan non finansial, dapat berdampak pada hasil kerja seseorang baik secara positif maupun negatif (Mufidah dkk, 2020: 147).

Dengan memahami interkoneksi antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, PT Agro Nusantara Indonesia dapat merumuskan strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif. Strategi ini diharapkan mampu mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya, meningkatkan produktivitas, dan sekaligus meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh. Jenis-jenis pelatihan kerja yang telah dilaksanakan PT Agro Nusantara Indonesia sejauh ini meliputi pelatihan marketing dan sales, pelatihan *Customer Relationship Management* (CRM), pelatihan branding, dan pelatihan cara pembuatan pupuk organik dan an-organik. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena setiap karyawan memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda (Saputra et al., n.d., 2020: 211 -234).

Metode

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu metode yang dimaksudkan untuk menentukan dan menjelaskan tentang pemahaman hubungan antar variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan cara mengumpulkan data, proses analisa, dan juga menafsirkan data pada pengujian hipotesis statistik (Abdurrohman, 2020: 127).

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuisisioner angket menurut Sugiyono (2021) merupakan metode pengumpulan data dimana responden diberi daftar pertanyaan tertulis untuk dijawab bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan peneliti akan memberikan daftar pernyataan (angket) yang bersifat tertutup kepada responden, yaitu angket dengan pilihan jawaban alternatif dimana responden hanya perlu memilih kolom yang telah ditentukan dengan memberi tanda (\checkmark). Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Dan pertanyaan ini akan diberikan kepada 52 orang karyawan dari PT Agro Nusantara Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa hasil *probabilitas Job Training* (X1) menunjukkan t hitung -1,264 dan t tabel 2,009 dengan nilai sig 6,025, atau nilai sig, $6,025 > 0,05$, t tabel lebih besar dari t hitung artinya tidak terdapat pengaruh.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	6417.932	2	3208.966	183.084	.000 ^b
Residual	858.837	49	17.527		
Total	7276.769	51			

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tersebut penelitian ini ada persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono, 2019) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharisma Gunamakmur" bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh Job training (pelatihan kerja) X1 pada PT Agro Nusantara Indonesia tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	7.374	2.672		2.760	.008		
X1	-.206	.163	-.152	-1.264	.212	.166	6.025
X2	.591	.066	1.076	8.933	.000	.166	6.025

- a. Defendent Variabel : Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber : Hasil olah data spss 2024
 F Hitung = 183,084
 F Tabel = 3,186

Dari hasil olah data tabel diatas menunjukkan F Hitung lebih besar dari F Tabel maka terdapat pengaruh variabel (X1) dan (X2) terhadap variabel (Y). Dilihat dari nilai sig $0,00 < 0,05$ maka terdapat pengaruh terhadap variabel (Y).

Kesimpulan

Dari beberapa rumusan masalah yang telah saya ungkap maka hasil dari penelitian saya menunjukkan bahwa program pelatihan kerja (*job training*) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agro Nusantara Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa metode pelatihan yang diterapkan perusahaan belum mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan secara optimal. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, semakin baik pula kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini secara keseluruhan besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y yaitu 87,7%, sedangkan sisanya 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Referensi

- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (N.D.). *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.17467/Mk.V21i2.935>
- Andryan Putra, D. (N.D.). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X Dpr Ri*.
- Arie Hendra Sapuñtro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V9i4.1385>
- Ciesha De Ivira Sari. (N.D.). *Pengaruh Likuiditas, Leverage, Ukuran Perusahaan Dan Komisaris Independen Terhadap Agresivitas Pajak*.
- Cing Cing, K. Y. C. S. (N.D.). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Starautomultilink Medan*.

- Dede Andi, F. E. I. (N.D.). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pritho Jakarta Barat* (Vol. 1).
- Deni Primajaya. (N.D.). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang*.
- Fangiziah, E. A., Agung Syahrums., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 144.
- Hendryadi. (2017). Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner. In *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat* (Vol. 2, Issue 2).
- Herdajanto, T. (2023). *The Impact Of Job Training, Education And Work Motivation On Employee Performance*. 4(2), 183. [Http://Wastu.Unmerbaya.Ac.Id/Index.Php/Wastu /Index](http://Wastu.Unmerbaya.Ac.Id/Index.Php/Wastu/Index)
- Huda, K., Mayjen, U ., Mojokerto, S., & Sholeh, R. (N.D.). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto*.
- Jessica, A., & Winarno, A. (N.D.). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Telkom Jawa Barat Tengah The Influence Of Training And Motivation Of Employee Performance In The Central Office Of Telkom Jawa Barat Central*.
- Miftahul Janna, N., & Pembimbing, D. (N.D.). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss*.
- Mubarok, M., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt R.Tri Cahya Agatha Tasikmalaya)*. 2(1).
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). *Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo* (Vol. 04, Issue 01).
- Muhammad Hatta. Silverius Y. Soeharto. (2022). *Dynamic Hr Model Msdm Untuk Bisnis Berkelanjutan Dan Karyawan Bahagia* (Lidya Mayasari, Ed.; 1st Ed.)
- Ni Made Yuni Dianantari, A. Y. I. N. S. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Vol. 1. <https://doi.org/10.1234/jsam.v4i1.81>
- Nur Oktaviani, D., Azis Firdaus, M., & Ariyo Bimo, W. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Widhi Ariyo Bimo Jurnal Manager* (Vol. 3, Issue. 1).
- Rafika Ulfa. (N.D.i-B). *Variabel Penelitian dalam Penelitian Pendidikan*. <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/manager/index/rafikaulfa>. (N.D.-A).
- Razak, N. (2021). The Effect Of Training, Competence And Work Motivation On Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4, 1. <https://doi.org/10.33096/jer.v4i1.846>
- Saputra, R., Yulianty, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Padang, E. -A. (N.D.). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening The Effect Of Job Training And Work Motivation On Employee Performance In Pt. Nestle Padang With Compensation Provided By The Company As Intervening Variabel. *Jm*, 2(4), 211–234.
- Sihotang, H., Pd, M., Penerbitan, P., Buku, P., & Tinggi, P. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Titin Maidarti, M. A. E. i W. I. N. (N.D.). *Pengaruh Pelatihan dan motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor*.
- Wicaksono, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur* (Vol. 7, Issue 2).
- Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Yeni Setiani, W. D. F. (N.D.). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan*.
- Yudha Wicaksono, S. (N.D.). *Pengaruh Harga, Promosi, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Tiki Di Surabaya(Stiesia)*. <http://topbrand-award.com/>
- Yudiani, E. ., Rustiawan, I., & Jasiyah, R. (2023). The Impact Of Training And Work Motivation On Employee Performance Under A Creative Commons Attribution -Noncommercial 4.0

International License (Cc By-Nc 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 2023.
[Http://Ejournal.Seainstitute.or.id/Index.php/Ekonomi](http://Ejournal.Seainstitute.or.id/Index.php/Ekonomi)
Zulkifli, Z. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm)*. 3(1).
[Https://Doi.Org/10.38035/jmpis.v3i1](https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1)